

תוכנית הקורס ורשימת קריאה לקורס

סמסטר 1 שנה 2023



בית ספר: בית ספר אריסון למנהל עסקים תואר שני M.A. בהתנהגות ופיתוח אר

היועץ הארגוני: דיאלוג בין העצמי לתפקיד

מרצים/ות:

ד"ר דנה פרג dpereg@runi.ac.il

עוזרי/ות הוראה:

ד"ר דנה פרג dpereg@runi.ac.il

מספר הקורס:	28089	סוג הקורס:	סדנה	שעות שבועיות:	2	נקודות זכות:	2
דרישות הקורס:	עבודה מסכמת	קוד קבוצה:	232280893	שפת לימוד:	עברית		

נושאי הקורס

בקורס, שהינו למעשה תהליך אישי ומקצועי - נערוך דיאלוג דו כיווני בין המנחה לסטודנטים ובין הסטודנטים לבין עצמם המאפשר שיח והקשבה לצרכים ולסוגיות בהן עוסק הסטודנט בדרכו להיות "יועץ, ואיש פיתוח ארגוני".

הקורס יכלול קריאת טקסטים, תרגילים קבוצתיים, ודיונים, ויאפשר למידה מהמשתתפים ומהקבוצה בכללותה.

במהלך קורס זה והתהליך שטומן בחובו, הסטודנט יוכל לזהות חיבורים בין עצמו לבין תפקידו כיועץ או כאיש פיתוח ארגוני, חיבורים בין התכנים השונים והמגוונים הנלמדים לאורך התוכנית בכללותה, וחיבורים בין תכני הלימוד לכלי המרכזי שהינו האדם עצמו.

מטרות הקורס 

הקורס מאפשר מרחב למידה בו המשתתפים יוכלו ללמוד על תפקיד היועץ ועל המפגש בין העצמי לתפקיד. הקורס מאפשר בירור של סוגיות מקצועיות וערכיות בתפקידו של היועץ כגון יחס לסמכות, עבודה עם גבולות, אחריות, תהליכי כח והשפעה, ערכים ועוד.

באמצעות חקירה משותפת של תמות מרכזיות בתפקידו של היועץ, הכוללת קריאת חומרים מקצועיים ואקדמיים, דיונים ותרגילים קבוצתיים - המשתתפים בקורס יוכלו ללמוד על עצמם כיועצים גם מעמיתיהם לכיתה ומהקבוצה בכללותה.

הקורס מתבסס על תמות מרכזיות בעבודת היועץ הארגוני ואיש הפיתוח הארגוני ובדיאלוג בין העצמי לבין התפקיד. בין נושאי הקורס: למידה, רגשות, גבולות, כוח והשפעה, סמכות, ערכים, פחד ואומץ, ידיעה ואי ידיעה, אילתור ותפישת התפקיד.

מבנה ציון הקורס



- קריאה אקדמית של טקסטים וחומרים
- השתתפות פעילה - הקורס יתקיים במתכונת של למידה קהילתית משותפת, ולכן אנו תלויים זה בזה על מנת לייצר התנסות חיובית ולמידה משמעותית. בהתאם לכך, נוכחותו הפעילה של כל אחד מהמשתתפים בקורס הינה קריטית להצלחת הקורס.
- השתתפות פעילה בפורום הכיתתי - מדי שבוע, תועלה לפורום הכיתתי שאלה המתבססת על המאמר השבועי. כל סטודנט נדרש לכתוב התייחסות אישית בפורום, ל 5 מתוך 12 המאמרים, ולעשות זאת עד 24 שעות לפני מועד השיעור.
- מטלת אמצע - הסטודנטים מתבקשים להכין בזוגות, ולהציג בכיתה, את אחד הנושאים שיידונו בקורס. ההצגה בכיתה תכלול:
 - הפעלה קצרה שקשורה לאחד המושגים המרכזיים של המאמר.
 - מצגת קצרה עם הרעיון המרכזי ומושגים מרכזיים מתוך המאמר (אין להציג את המאמר בכללותו).
 - הסבר כיצד לדעתכם הנושא קשור למקצוע היועץ והפיתוח הארגוני.
 - עיקר ההערכה ברכיב זה תתבסס על איכות ההפעלה החווייתית / סדנאית.
 - יש לשלוח למרצה, עד 24 שעות לפני מועד השיעור את המצגת ותיאור קצר של ההפעלה.
- נוכחות והשתתפות פעילה: אופיו המיוחד של הקורס, והיותו קורס בו מושם דגש על למידה באמצעות פעילות התנסותית וחוייתית, בשונה מקורס בהוראה פרונטלית, מחייב את הלומדים להתייחסות שונה גם לגבי מידת השתתפותם בשיעורים. אשר על כן, בהתאם לתקנון התכנית ובהתאם לאופי המיוחד של הלמידה במפגשי הדיאלוג, הנוכחות בכל המפגשים הינה חובה. אין להיעדר מיותר מ-2 מפגשים בסמסטר (בין אם הם מסיבות מוצדקות או לא). כל סטודנט שיחרוג ממכסה זו לא יוכל לסיים את הקורס בשנה זו ולא יקבל ציון בקורס. ללא קשר למהות סיבת היעדרות, יש להודיע מראש במייל למנחה הקבוצה על היעדרות. הודעות בדיעבד תתאפשרנה רק מסיבות המצדיקות זאת. במקרים מיוחדים יש לפנות עם אישורים מתאימים לרכזת הסטודנטים של התכנית, אשר תעביר את ההחלטה להכרעת דיקן הסטודנטים.
- עבודה מסכמת בקורס: כתיבת מסמך אישי המסכם את התהליך החווייתי, הלימודי והאישי בקורס (רפלקציה). המסמך יכלול שימוש לפחות בשלושה נושאים/תימות

שנלמדו בקורס תוך שימוש בפרטי קריאת החובה ולפחות 2 פריטים נוספים. היקף העבודה 5 עמודים ברווח כפול (לא כולל דף שער ועמוד מקורות). גודל פונט 12. שוליים סטנדרטיים.

מבנה הציגון:
עבודה מסכמת – 70%
מטלת אמצע/ הצגה בכיתה – 15%
נכחות והשתתפות פעילה בשיעורים/השתתפות בפורום הכיתתי (מענה על 5 השאלות השבועיות) – 15%

שעות קבלת מרצה

ימי ב' בבוקר. בתיאום מראש.

רשימת קריאה

יתכנו שינויים ותוספות ברשימת הסילבוס

- למידה Kolb, A. Boyatzis, R.E.& Mainemelis, C. (2001). Experiential learning theory: Previous research and new directions. In R. J. *Sternberg and L. F. Zhang (Eds.), *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*. NJ: Lawrence Erlbaum
- ידעה ואי ידעה סמנה, ר. (2010). שלא נדע! על התשוקה לא לדעת ועל הקושי לשאת את חווית אי-הידעה. [גרסה אלקטרונית]. מאתר פסיכולוגיה עברית <https://www.hebpsy.net/articles.asp?id=2502>
- אחריות וסמכות * פרנץ' ר'. סימפסון פ'. (2004) עבודתנו הטובה ביותר מתרחשת כאשר איננו יודעים את אשר אננו עושים" (תרגום) אנליזה ארגונית, 7, 13-23
- אחריות וסמכות ארליך ש'. "מילוי וריקון של סמכות ואחריות" (מתוך הרצאה ביום עיון של אפק; "נטילת סמכות ונטישת סמכות – תהליכים לא מודעים בארגונים" ב-10 ביוני 2002)
- גבולות טליאס מ', (2009) "חסרי גבולות: על גבולות וארגונים" אנליזה ארגונית גיליון מס' 14, עמ' 26-33
- * שינברג אנדרי (2003) "אין גבול" אנליזה ארגונית גיליון מס' 6, עמ' 62-69
- כח והשפעה סמואל, י. (2002) **המשחק הפוליטי – עוצמה והשפעה בארגונים**, פרק ראשון, חיפה. אוניברסיטת חיפה/שמורה ביתן
- יצירת קשר קונה ש. (2014) קשר הייעוץ האישי, פרק מתוך הספר **מקצועיות נזילה**, עמ' 57-84

- Goleman, D. (2004). What makes a leader. *Harvard Business Review*, 1-10.
- רגשות ועבודה
רגשית Ashforth, B.E., & Humphrey, R. H., (1993). Emotional labour in service * roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18, 88-115.
- פחד ואומץ Extracted from: Levy Norberto (1999), **La Sabiduria de las emociones** * (Editorial Sudamericana, Barcelona, 15-34 (nonprofessional translation
- קונפליקטים Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections .and update. *Journal of organizational behavior*, 13(3), 265-274
- * גורביץ, ד. ערב, ד. (2012) **אנציקלופדיה של רעיונות**, קונפליקט, תל אביב, הוצאת בבל עמ' 1051 -1057
- Weick, K. E. (1998). Introductory essay—Improvisation as a mindset for organizational analysis. *Organization science*, 9(5), 543-555
- אילתור
- ## STEPHEN NACHMANOVITCH
- Nachmanovitch, S. (1991) **Free Play**, TarcherPerigee, NY pp 17-24 *
- ערכים Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- * קוד אתי של איפ"א (2016) <http://www.ippa.org.il/index.aspx?id=4180>
- סיומים Whitaker, D.S. (1985) Using groups to help people, London, Routledge , pp 261-27
- תפיסת תפקיד זילברברג ו'. קונה ש'. קורץ ר'. (2016) "כשאת אומרת ייעוץ ארגוני למה את מתכוונת?" התפרסם באיפ"א ובאנליזה ארגונית 22